



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Original : Anglais

Devant : Juge Coral Shaw

Greffé : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

IKPA

contre

LE SECRETAIRE GENERAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Marcus Joyce, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :

Bettina Gerber, ONUG

Introduction

1. Le requérant a occupé un emploi d'agent de sécurité de classe G-2 à la Section de la sécurité et de la sûreté à l'Office des Nations Unies à Genève (UNOG) au bénéfice d'un certain nombre de contrats de courte durée de février 2003 à son départ en février 2006. Pendant son emploi, il a postulé à deux postes ayant fait l'objet d'avis de vacance ; il a passé des entretiens mais sa candidature n'a été retenue ni pour l'un ni pour l'autre. Compte tenu des renseignements obtenus lors de la procédure de sélection, il a été décidé qu'il n'avait pas l'intégrité voulue pour occuper un poste d'agent de sécurité et qu'il y avait lieu de le renvoyer.

2. Après avoir demandé en vain un contrôle hiérarchique, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours de Genève. La chambre de la Commission a recommandé que lui soient versés une semaine de traitement à titre de préavis et un mois de traitement pour le préjudice moral subi. Le Secrétaire général a accepté cette recommandation.

3. Le requérant ayant saisi l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (TANU), le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCANU) a été chargé de ce dossier à compter du 1er janvier 2010.

4. Le requérant conteste la décision de mettre fin à ses fonctions à l'ONU à compter du 10 février 2006.

Les questions en cause

5. La nature de l'affaire et les questions à trancher ont évolué par rapport à ce qu'elles étaient à l'origine dans le dossier p

de mettre fin à son emploi à court terme ont-ils été obtenus d'une manière juste et raisonnable?

- d) Quelle réparation devrait être éventuellement accordée au requérant?

Les faits

8. Ces faits reposent sur un exposé conjoint, sur des déclarations de témoins et sur des éléments de preuve apportés à l'audience par des témoins au nom des deux parties.

9. Avant d'entrer au service de l'ONU, le requérant servait dans l'armée nigériane comme sous-officier avec rang de caporal. À ce titre, il a travaillé comme commis auprès de l'adjudant-chef du régiment. Entre autres fonctions il prenait des mesures d'exécution qui, selon lui, impliquaient d'établir des actes

techniques et l'aptitude à déterminer les besoins des clients et le jury n'a pas contesté son passé militaire.

21. Après le second entretien, le jury a confirmé son évaluation et ses conclusions initiales à savoir que :

L'intégrité du requérant, valeur essentielle, n'atteignait pas le niveau requis par l'ONU;

Contrairement à ce qui était écrit dans sa notice personnelle, il n'était pas officier des forces armées mais simple soldat;

Il n'avait pas pu procéder à des enquêtes internes aux forces armées;

Il n'avait pas pu établir des actes d'accusation contre des militaires au titre de délits relevant de la cour martiale;

On pouvait douter qu'il ait jamais été responsable d'une section avec rang de caporal;

On pouvait douter, sans pour autant en exclure la possibilité, qu'il ait été chargé d'assurer la formation d'officiers à l'informatique;

S'agissant de l'orientation client, une compétence essentielle, il s'est montré très peu sensible à la question et ne pouvait pas même dire quels étaient les clients du service de sécurité;

Il ne montrait aucune disposition à aider autrui;

Il ne s'occupait que des tâches immédiates sans s'intéresser à quoi que ce soit d'autre et son niveau d'initiative était considéré comme très basique;

Il ne montrait pas détenir une connaissance raisonnable du travail d'agent de sécurité;

Il ne montrait pas savoir ce qu'est l'emploi progressif de la force et en théorie aurait tiré sur quelqu'un dans le dos ce qui va contre la stricte politique appliquée en matière d'emploi de la force.

22. Le requérant a obtenu 20.25 points et a été classé trente-septième sur 39 candidats. Il a été consigné sur la fiche d'entretien qu'il avait réussi les examens écrits de langue. Dans son rapport le psychologue l'a classé dans la catégorie « C/D » sur cinq catégories (de A à E). Le jury a recommandé de ne pas le nommer au poste auquel il avait postulé.

23. Le requérant conteste ces conclusions et a expliqué au Tribunal les réponses qu'il aurait données au jury d'entretien si on lui avait vraiment donné la possibilité de le faire.

24. Tout au long de cette procédure, le requérant a eu l'impression que s'il n'obtenait pas un poste permanent, il pourrait continuer d'être engagé au bénéfice de contrats de courte durée dans la mesure où le besoin continuait de se faire sentir de recruter du personnel employé à court terme. J'accepte les preuves qu'il avance pour établir qu'on ne lui a jamais dit qu'il serait mis fin aux contrats de courte durée si sa candidature n'était pas retenue.

25. Une fois que le jury eut fait ses recommandations mais avant qu'il ne soit informé de l'issue d'une procédure de sélection, le requérant a en fait reçu par écrit un autre contrat de courte durée pour la période allant du 1^{er} au 17 novembre 2005. En décembre 2005, il a été informé que son contrat était renouvelé. Bien qu'aucun contrat ne lui soit remis pour qu'il le signe en décembre, le requérant a continué de travailler sans interruption. Il pensait que ce contrat durerait jusqu'à la fin de mars 2006.

26. Le jury a également recommandé de continuer de ne plus employer le

Cas n°

Examen de la question

38. Le défendeur a soumis un document qui traite de la délégation de pouvoir dans le cadre de la série 300 du Règlement du personnel. Il s'agit d'une note du Secrétaire général portant la cote A/54/257 et intitulée « Textes administratifs relatifs à la délégation de pouvoir » du 18 août 1999. Le paragraphe 8 de cette note se lit comme suit :

conjointement avec le Statut du personnel de l'ONU qui « énonce les conditions fondamentales d'emploi, ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire général, en sa qualité de chef de l'administration, éd

disposition 310.1 de ce même Règlement (voir plus bas). Chacune de ces

graves au sujet d'un candidat, il était en droit d'exprimer ses doutes au moment de se prononcer sur le choix d'un candidat pour un poste. Il relevait que le jury avait également des doutes sur l'aptitude du requérant à déterminer les besoins des clients et sur ses connaissances techniques.

54. Le défendeur a en outre soutenu que conclure à un manque d'intégrité ne suffisait pas pour justifier une procédure disciplinaire.

Examen de la question

55. La nature de la mesure prise à l'encontre du requérant dicte la procédure qui aurait dû être suivie. S'il s'agissait d'une mesure disciplinaire, dans ce cas c'était le Règlement du personnel qui imposait la procédure.

56. La disposition 309.2 de l'ancien Règlement du personnel donnait au Secrétaire général le pouvoir discrétionnaire de mettre fin à un engagement de courte durée. Il s'agissait d'une mesure à caractère plutôt administratif que disciplinaire :

- a) Au sens du Statut du personnel, le terme « licenciement » s'entend de toute cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative, hormis le renvoi sans préavis pour faute grave.
- b) Il peut être mis fin, à tout moment, à l'engagement d'un fonctionnaire engagé en vertu du présent Règlement si, de l'avis du Secrétaire général, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation.

57. Les licenciements prévus par la disposition 309.2 poursuivaient les mêmes buts que ceux prévus aux chapitres IX du Statut et du Règlement du personnel, c'est-à-dire intervenaient lorsque les exigences du système de l'ONU impliquaient qu'il n'y avait plus de postes disponibles pour l'employé. Un tel licenciement n'a pas de caractère péjoratif ; il s'agit d'une décision intéressant l'organisation du travail ou bien, comme il est dit à l'article 9.3 du Statut du personnel, d'une décision due aux « nécessités du service » ce qui est compatible avec l'absence au chapitre IX ou bien à la disposition 309.2 du Règlement du personnel de toute garantie pour les employés d'une procédure régulière. La procédure n'exige pas que l'on ait des reproches à faire à un employé pour pouvoir mettre fin à son engagement en vertu de cet article.

58.

c) Dans tout cas pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, le Secrétaire général peut en référer à un Comité paritaire de discipline permanent ou peut constituer, sur une base ad hoc, un mécanisme qui le conseille avant qu'une décision soit prise.

d) Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un fonctionnaire que si l'intéressé a été informé des allégations à son encontre ainsi que de son droit de se faire assister pour sa défense par un autre fonctionnaire ou par un fonctionnaire retraité et si on lui a donné des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations.

e) Par « mesures disciplinaires » au sens du présent Règlement, on entend une ou plusieurs des mesures suivantes :

- i) Blâme écrit;
- ii) Suspension sans traitement;
- iii) Amende;
- iv) Cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu;
- v) Renvoi sans préavis.

59. Le requérant a été licencié pour répondre à des besoins d'organisation du travail et non parce que son contrat venait à expiration. Au moment de son départ, le requérant était au bénéfice d'un contrat qu'il comprenait comme étant un contrat de courte durée. Cela n'était cependant pas couché par écrit et la durée du contrat était donc indéterminée. Aucun contrat écrit n'avait été remis au requérant pour qu'il le signe et aucune date de fin de contrat n'avait été arrêtée d'un commun accord avec lui avant ou après qu'il eut commencé à travailler après expiration de son dernier contrat le 17 novembre 2005. Il n'a donc pas été licencié en raison de l'expiration de son contrat de courte durée en vertu de la disposition 309.2 de l'ancien Règlement du personnel. Le préavis exigé pour la résiliation d'un contrat de courte durée n'a pas été donné. En conséquence le départ du requérant ne faisait pas suite à une résiliation de caractère administratif de son contrat de courte durée au sens de la disposition 309.2.

60. Je conclus que la résiliation de l'engagement du requérant constituait, sur la forme et sur le fond, une mesure disciplinaire. Premièrement, le requérant n'a pas bénéficié du préavis auquel il aurait eu droit s'il s'était agi d'un licenciement au sens de la disposition 309.2. Deuxièmement le principal motif donné pour justifier la cessation de service définitive était que l'intéressé n'avait pas la compétence voulue ni l'intégrité qui était attendue d'un fonctionnaire de l'ONU comme valeur fondamentale. Il s'agissait là d'une appréciation défavorable et préjudiciable du requérant. La personne qui a pris cette décision estimait que le requérant avait menti sur au moins deux points lors de l'entretien qu'il avait eu dans le cadre de sa candidature au poste G-3. Il ressort à l'évidence du dossier que par suite de la procédure de sélection, il avait été décidé que l'intéressé ne satisfaisait pas aux normes requises d'un fonctionnaire international.

61. Je n'accepte pas l'affirmation du défendeur lorsqu'il soutient que la conclusion selon laquelle il y avait eu ma

66. Le requérant n'ayant pas été informé que son maintien au service de l'ONU était compromis par suite des entretiens et ne s'étant pas vu accorder le droit à une procédure régulière comme prévu par la disposition 310.1 d) de l'ancien Règlement du personnel, je conclus que les éléments d'appréciation utilisés pour son licenciement n'ont pas été réunis de manière juste et raisonnable.

67. La mesure disciplinaire prise a eu pour résultat préjudiciable de mettre fin de manière abrupte à six années d'emploi par ailleurs sans tache et dans la pratique a exclu le requérant de tout futur emploi à l'ONU.

Conclusion

S'agissant des questions 2 et 3, je conclus que le licenciement du requérant constituait une mesure disciplinaire qui était illicite à deux égards : la décision a été prise sans la délégation de pouvoir requise et la procédure suivie a enfreint les règles régissant le licenciement à titre disciplinaire.

Question n° 4 : Réparation

68. Le requérant demande réparation à plusieurs titres. Les motifs potentiels de réparation sont les suivants :

- a) La résiliation illicite de son contrat;
- b) La violation de son droit à une procédure régulière en vertu de la disposition 310.1 d) de l'ancien Règlement du personnel;
- c) La violation de son droit à une semaine de préavis de résiliation de son contrat en vertu de la disposition 309.3 de l'ancien Règlement du personnel.

69. Le requérant soutient que le non-respect par le défendeur de son droit à une procédure régulière (y compris les erreurs de fait commises) a entraîné la résiliation illicite de son engagement et a eu un effet négatif sur ses perspectives de carrière. Il demande réparation pour vice de procédure, pour atteinte à sa réputation professionnelle et à ses perspectives de carrière et pour le tort moral qu'il a subi du fait de la résiliation illicite de son contrat.

70. L'argument du défendeur est que les mesures prises à l'égard du requérant, y compris à la fois sa non-nomination et son licenciement, reposaient sur des motifs valables qui étaient justifiés par les résultats obtenus par le requérant lors de l'entretien et des tests psychologiques. Le défendeur a également soutenu que le requérant n'était pas fondé à escompter un avancement dans sa carrière en tant que détenteur de contrats de courte durée et n'a donc droit à aucune réparation autre que celle que le Secrétaire général lui a déjà octroyée.

Examen de la question

71. Une réparation peut être accordée aux deux titres prévus au paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du TCANU.

72. Premièrement, en vertu de l'alinéa a) de ce paragraphe, le requérant ne demandant pas l'annulation de la décision administrative ou de l'exécution de l'obligation invoquée, il a droit à une réparation pour le préavis dont il a été privé. Bien qu'il ait fait l'objet d'un renvoi sans préavis, cette mesure était illicite.

73. Le Règlement du personnel prévoit ce qui suit en ce qui concerne le préavis dû en cas de résiliation de contrat de courte durée :

Disposition 309.3 de l'ancien Règlement du personnel

a) Les fonctionnaires engagés en vertu du présent Règlement au contrat desquels il est mis fin avant la date d'expiration spécifiée reçoivent soit un préavis écrit d'au moins une semaine dans le cas de ceux qui sont

bénéficie des garanties qu'assurait la procédure disciplinaire prévue par le Règlement.

77. Ce qu'il faut retenir c'est d'une part le fait que l'emploi du requérant à l'ONU consistait en engagements à court terme et que l'intéressé n'était donc pas fondé à escompter de renouvellement, et d'autre part le nombre d'années qu'il avait passées au service de l'Organisation, le choc que lui a causé le renvoi sans préavis et les difficultés qu'il a rencontrées pour obtenir un autre travail étant donné la manière dont il avait quitté l'Organisation. En effet cette manière amenait à douter de ses aptitudes et frustrait ses efforts.

78. Le fait que le renvoi était également illicite parce que effectué par une personne non habilitée à le faire n'a pas aggravé le préjudice causé au requérant